

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam kehidupan. Pendidikan identik kaitannya dengan pembelajaran baik itu guru tetap (PNS) ataupun guru tidak tetap (honorar). Guru dalam bekerja ataupun memberikan pembelajaran kepada para peserta didik harus berjalan optimal. Isu yang penting dikaji dalam tataran SMK salah satunya adalah kinerja guru, yang terjadi di SMKN 11 Bandung ini masih ada guru yang memiliki kinerja belum optimal, terutama guru honorar.

Kuswana (2008, hlm.3) menjelaskan bahwa:

Kinerja guru dikatakan berhasil apabila, memberikan efek terhadap perkembangan potensi siswa dalam konteks psikologis dan fisik, yakni bersifat positif terhadap apa yang dipelajarinya, baik dilihat dari tujuan serta manfaatnya. Sehingga kecerdasan kognitif, efektif dan psikomotif berkembang. Intinya apakah terjadi perubahan perilaku, berfikir sistematis dan terampil mengenai apa yang terjadi.

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu diperhatikan beberapa hal, diantaranya dilihat dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Indrafachrudi (2000, hlm. 52) membagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ke dalam dua kategori yakni: Faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain; motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain; lingkungan fisik, fasilitas, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi.

Berikut ini adalah bukti belum optimalnya kinerja guru honorar di SMKNegeri 11 Bandung. Data yang diperoleh yaitu Penilaian Kinerja Guru (PKG) Honorar, bisa dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 1
Penilaian Kinerja Guru SMK Negeri 11 Periode 2013-2015

NO	Uraian	Perencanaan Target (%)	Realisasi (%) Tahun 2013-2015
----	--------	---------------------------	----------------------------------

			2013	2014	2015
1	Perencanaan				
	a. Mengenal Karakteristik Peserta Didik	85-100	77,5	78,5	80,3
	b. Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik	85-100	80,5	80	81,8
	c. Pengembangan Kurikulum	85-100	82,5	80,5	83,4
	d. Kegiatan Pembelajaran yang Mendidik	85-100	83,4	79	84
2	Pelaksanaan				
	a. Memahami dan mengembangkan Potensi	85-100	80,3	77,5	83,4
	b. Komunikasi dengan Peserta Didik	85-100	79	80,3	81,8
	c. Penilaian dan Evaluasi	85-100	78,5	82,5	77,9
	d. Bertindak sesuai dengan norma, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia	85-100	85	88	90
	e. Menunjukkan Pribadi yang dewasa dan teladan	85-100	81,5	83,5	84
	f. Etos kerja, Tanggung Jawab yang Tinggi, dan Rasa Bangga Menjadi Guru	85-100	77,9	80	83,4
3	Penilaian				
	a. Bersikap Inklusif, Bertindak Objektif, serta tidak Deskriminasi	85-100	80,3	79,5	84
	b. Komunikasi	85-100	70	72	71,6
	c. Penguasaan Materi dengan Pelajaran yang diampu	85-100	84	81,5	83,4
	d. Mengembangkan Keprofesian melalui Tindakan yang reflektif	85-100	71,6	70,5	70,1

Sumber: Tata Usaha SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan tabel Penilaian Kinerja Guru Honorer SMK Negeri 11 Periode tahun 2013 dapat disimpulkan bahwa hanya ada satu aspek yang memenuhi perencanaan target yaitu aspek bertindak sesuai norma, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia dengan realisasi sebesar 85%. Penilaian kinerja guru tersebut berasal dari 43 Guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung. Aspek yang paling rendah nilainya dari perencanaan target yang seharusnya adalah aspek komunikasi dengan realisasi sebesar 70%. Periode tahun 2014 dapat disimpulkan bahwa hanya ada satu aspek yang memenuhi perencanaan target yaitu aspek bertindak sesuai norma, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia dengan

realisasi sebesar 88%. Penilaian kinerja guru tersebut berasal dari 45 Guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung. Aspek yang paling rendah nilainya dari perencanaan target yang seharusnya adalah aspek mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif dengan realisasi sebesar 70,5%. Periode tahun 2015 dapat disimpulkan bahwa hanya ada satu aspek yang memenuhi perencanaan target, sama dengan periode tahun-tahun sebelumnya yaitu aspek bertindak sesuai norma, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia dengan realisasi sebesar 90%. Penilaian kinerja guru tersebut berasal dari 43 Guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung. Aspek yang paling rendah nilainya dari perencanaan target, sama halnya dengan periode tahun 2014 yaitu aspek mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif dengan realisasi sebesar 70,1%.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 terjadi peningkatan dan penurunan pada setiap aspeknya, yang paling terlihat hanya satu aspek yang setiap tahunnya telah memenuhi perencanaan target yaitu aspek bertindak sesuai norma, hukum, sosial dan kebudayaan Nasional Indonesia yang secara terus menerus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Adapun aspek yang belum sesuai dengan sasaran target yang seharusnya yaitu periode tahun 2013 dalam aspek komunikasi dan periode tahun 2014-2015 dalam aspek mengembangkan keprofesian melalui tindakan yang reflektif.

Persentase ketidakhadiran guru honorer untuk mengajar yang berdampak pada kinerja guru yang masih belum optimal. Salah satu bukti yang menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal dapat dilihat dari data empirik tingkat kehadiran guru, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Presentasi Kehadiran Guru Honorer SMK Negeri 11 Bandung

No	Tahun Ajaran	Target (%)	Kehadiran Guru (%)
1.	2012/2013	85-100	83,36
2.	2013/2014	85-100	75,59
3.	2014/2015	85-100	80,25
4.	2015/2016	85-100	77,67

Sumber: Buku Absensi Honorer SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan presentasi kehadiran guru honorer di atas bahwa tingkat kehadiran guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung tidak 85% terpenuhi setiap tahun ajarannya. Pada tahun 2013/2014 mengalami penurunan 7,77%, selanjutnya pada tahun 2014/2015 mengalami peningkatan kehadirannya sebanyak 4,66%, dan pada tahun 2015/2016 mengalami penurunan

lagi sebanyak 2,58%. Sehingga rata-rata presentasi kehadiran guru honorer SMK Negeri 11 Bandung dari periode tahun ajaran 2012/2013 sampai dengan 2015/2016 adalah sebesar 79,21%. Apabila guru sering tidak hadir maka dapat diidentifikasi proses pembelajaran akan menjadi tidak efektif. Pernyataan tersebut dapat menunjukkan masih belum optimalnya kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.

Dibawah ini merupakan data jumlah guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Jumlah Guru Honorer SMK Negeri 11 Bandung

No	Tahun Ajaran	Jumlah Guru (Orang)
1.	2012/2013	44
2.	2013/2014	43
3.	2014/2015	45
4.	2015/2016	43

Sumber: Surat Keputusan Kepala SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2012/2013 hingga periode tahun ajaran 2013/2014, jumlah guru honorer berkurang 1 orang menjadi 43 orang. Selanjutnya pada tahun 2014/2015 bertambah 2 orang menjadi 45 orang. Dan pada tahun 2015/2016 berkurang 2 orang menjadi 43 orang. Pada tahun ajaran 2015/2016 ada sekitar 43 orang guru honorer, namun sekitar 30 orang guru honorer mengajar dilebih dari satu sekolah.

Tarif honor guru honorer menurut aturan dinas adalah sebesar Rp. 20.000,- perjam mengajar. Namun, kemampuan SMK Negeri 11 Bandung membayar tarif honor guru adalah sebesar Rp. 30.000,- perjam mengajar, biaya tersebut sudah termasuk uang makan dan transport. Berikut ini adalah jumlah jam mengajar guru honorer SMK Negeri 11 Bandung.

Tabel 1. 4
Jumlah Jam Mengajar Guru Honorer SMK Negeri 11 Bandung

Keterangan	Jumlah Jam Mengajar/Jam
Jam Mengajar Tertinggi	36 x Rp. 30.000,00
Jam Mengajar Terendah	18 x Rp. 30.000,00

Sumber: Manajemen SMK Negeri 11 Bandung

Mariam Marsita, 2016

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU HONORER DI SMK NEGERI 11 BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa jumlah jam mengajar tertinggi adalah 36 jam dan jam mengajar terendah adalah 18 jam. Maka tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar tertinggi adalah $36 \times \text{Rp. } 30.000,00$ yaitu sebesar Rp. 1.080.000,00 perbulan. Dan tarif honor yang diterima oleh guru dengan jumlah jam mengajar terendah adalah $18 \times \text{Rp. } 30.000,00$ yaitu hanya sebesar Rp. 540.000,00.

Berdasarkan data tersebut bahwa gaji/honor yang diterima masih kurang untuk memenuhi kebutuhan para guru honorer. Namun sekolah pun memberikan kompensasi terhadap guru honorer yaitu adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 5
Kompensasi Guru Honorer SMK Negeri 11 Bandung

No	Uraian	Insentif/Bulan
1.	Wali Kelas	Rp. 300.000,00
2.	Piket Guru	Rp. 300.000,00
3.	Mengawas UAS	Rp. 20.000,00
4.	Mengikuti Diklat	
	1. Uang Saku	Rp. 250.000,00
	2. Uang Makan	Rp. 150.000,00
	3. Uang Transport	Rp. 200.000,00

Sumber: Bendahara SMK Negeri 11 Bandung

Berdasarkan tabel tersebut bahwa guru tidak tetap (honor) yang menjadi wali kelas diberikan insentif sebesar Rp. 300.000,00 perbulan. Insentif piket guru adalah sebesar Rp. 300.000,00 perbulan. Insentif menjadi pengawas UAS sebesar Rp. 20.000,00 Mengikuti diklat diberikan uang saku sebesar Rp. 250.000,00, uang makan sebesar Rp. 150.000,00 dan uang transport sebesar Rp. 200.000,00. Guru honorer pun di beri tunjangan Hibah oleh dinas sebesar Rp. 300.000,00 perbulan. Namun tunjangan hibah diterima oleh guru honorer tidak setiap bulan tapi setahun dan ada potongan sebesar Rp. 800.000,00 oleh pihak yang mengelolanya.

Kompensasi yang diberikan di SMK Negeri 11 Bandung masih belum sesuai dengan harapan para guru honorer, kondisi seperti ini akan berdampak pada kepuasan kerja dan kinerja guru honorer. Guru yang diberikan kompensasi yang memenuhi kebutuhannya akan

mendapatkan kepuasan kerja dan kinerja guru honorer menjadi optimal dalam bekerja untuk melaksanakan tugas dan perannya bagi pencapaian tujuan pendidikan.

Maka masalah kinerja guru honorer ini merupakan aspek penting dalam pendidikan untuk diteliti. Faktor kompensasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor yang menarik untuk dikaji lebih dalam, kaitannya dengan kinerja guru honorer. Oleh karena itu penulis tertarik mengambil judul “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Honorer di SMK Negeri 11 Bandung*”

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam penelitian ini adalah masalah belum optimalnya kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung. Pengelolaan kinerja guru honorer menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Jika dibiarkan, maka akan berdampak bagi penyelenggaraan proses pembelajaran, tugas pokok dan fungsinya dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pengajar dalam rangka mengembangkan kinerjanya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, Moehariono (2009, hlm. 61) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah “harapan mengenai imbalan, dorongan, kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, persepsi terhadap imbalan dan kepuasan kerja”.

Dari berbagai faktor yang memengaruhi kinerja tersebut, maka sehubungan dengan keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan serta berdasarkan observasi yang peneliti lakukan dan merujuk pada data empirik yang telah ada, maka penulis memfokuskan penelitian ini pada dua faktor yang memengaruhi kinerja yaitu mengenai kompensasi dan kepuasan kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.

Berdasarkan pernyataan permasalahan di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas kompensasi di SMK Negeri 11 Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat kepuasan kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
3. Bagaimana gambaran tingkat kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?

5. Adakah pengaruh kepuasan kerja guru honorer terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?
6. Adakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja guru honorer terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan menelaah kajian mengenai gambaran pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung. Penelitian tersebut diperlukan untuk mengetahui seberapa penting kompensasi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja guru honorer. Secara khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan gambaran efektivitas kompensasi di SMK Negeri 11 Bandung.
2. Memberikan gambaran tingkat kepuasan kerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
3. Memberikan gambaran tingkat kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
4. Mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
5. Mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja guru honorer terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.
6. Mengetahui adanya pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja guru honorer terhadap kinerja guru honorer di SMK Negeri 11 Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Ada dua macam kegunaan penelitian ini antara lain kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yakni diantaranya hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya kajian mengenai perilaku organisasi khususnya perilaku guru mengenai kinerja guru honorer yang diakibatkan oleh kompensasi dan kepuasan kerja guru honorer. Manfaat praktisnya antara lain dapat dijadikan bahan evaluasi bagi pihak SMK Negeri 11 Bandung kaitannya dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer. Selain itu sebagai bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru honorer.